

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis faktor modal keberhasilan pada perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas baik dan mempunyai kemampuan khusus demi tercapainya tujuan perusahaan. Di era industri konglomerasi saat ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk meningkatkan keterampilan dari sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan sumber daya manusia yang lainnya. Meskipun sekarang muncul berbagai alat teknologi yang canggih namun sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam pendukung keberhasilan suatu perusahaan. karena adanya teknologi yang canggih itu melainkan berasal dari sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang canggih pula.

Perhatian kepada sumber daya manusia berarti harus aktif dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menciptakan semangat kerja yang tinggi pada akhirnya akan menciptakan produktivitas. Selain itu dengan adanya semangat kerja yang tinggi para tenaga kerja akan selalu memberikan hasil kerjanya secara efektif dan efisien. Sehingga semua kegiatan perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal.

Dalam tercapainya semangat kerja karyawan yang baik pasti adanya beberapa faktor yang mempengaruhi dari semangat kerja tersebut, misalnya saja dari faktor kesejahteraan kerja karyawan, komunikasi kerja dan fasilitas

kerja karyawan. Ketiga faktor tersebut akan berkaitan dan memberikan kontribusi yang besar dalam rendah dan tingginya semangat kerja karyawan.

Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi dan dapat meningkatkan semangat kerja pada organisasi. Karena jika tingkat semangat kerja karyawan yang rendah pasti dalam menjalankan pekerjaan atau aktifitas perusahaan jadi tidak efisien. Maka dari itu melalui kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja karyawan yang baik pasti dapat meningkatkan semangat kerja yang baik pula. Menurut Davis (2010:105) semangat kerja adalah “suatu suasana kerja yang bersifat positif pada perusahaan dan dapat terungkap dalam sikap individual atau kelompok yang mendukung semua aspek kerja termasuk didalam ruang lingkungan kerja, kerjasama dengan orang lain secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi”.

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan pada PT Dua Kelinci bahwa terjadi permasalahan yang dihadapi yaitu turunnya semangat kerja dilihat dari ketiga faktor kesejahteraan, komunikasi dan fasilitas kerja. Adapun permasalahan dari semangat kerja yaitu adanya ketidakdisiplinnya karyawan dalam masuk kerja. Karyawan sering tidak hadir dalam bekerja dan mengakibatkan turunnya tingkat absensi karyawan. Maka dari itu dengan adanya masalah tersebut pasti akan mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Terkait dengan turunnya absensi atau kehadiran karyawan pada PT Dua Kelinci Kabupaten Pati, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek

semangat kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan pada semangat kerja dapat dilihat data tingkat absensi karyawan atau kehadiran karyawan pada bagian produksi PT Dua Kelinci tahun 2014-2018 sebagai berikut ini.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan atau Variabel Semangat Kerja

Devisi-Devisi Produksi PT Dua Kelinci Tahun 2014-2018

No.	Bagian-Bagian Produksi	Tahun	Jumlah Absensi (Average)	Persentase (%)
1.	Kacang Atom	2014-2018	10.400 orang	18,0
2.	Snack	2014-2018	9.400 orang	14,3
3.	Krip-Krip	2014-2018	9.200 orang	12,2
4.	Biji-Bijian	2014-2018	6.700 orang	11,4
5.	Kacang Goreng	2014-2018	6.400 orang	10,6
6.	Kacang Oven	2014-2018	7.900 orang	13,1
7.	Wafer	2014-2018	5.900 orang	11,2
8.	Tortilla	2014-2018	5.700 orang	9,9
9.	Non Produksi	2014-2018	5.100 orang	9,4

Sumber: PT Dua Kelinci

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa absensi karyawan pada PT Dua Kelinci mulai tahun 2014-2018 mengalami penurunan pada setiap devisi produksi. Yaitu pada devisi atau bagian produksi kacang atom jumlah absensi karyawan sebanyak 10.400 orang dengan persentase rata-rata 18,0%, pada devisi snack jumlah absensi sebesar 9.400 orang dengan persentase 14,3%, selain itu bagian produksi krip-krup rata-rata absensi karyawan sejumlah 9.200 orang dengan persentase 12,2%, devisi biji-bijian sebanyak 6.700 orang dengan persentase 11,4%, untuk devisi kacang goreng jumlah absensi karyawan sebanyak 6.400 orang dengan persentase 10,6%, devisi kacang oven sejumlah 7.900 orang dengan persentase 13,1%, wafer jumlah absensi

karyawan 5.900 orang dengan persentase 11,2%, divisi tortilla sebanyak 5.700 orang dengan persentase 9,9% dan divisi non produksi sebanyak 5.100 orang dengan persentase 9,4%.

Selain itu permasalahan pada PT Dua Kelinci untuk faktor kesejahteraan kerja yaitu rendahnya kesejahteraan kerja karyawan pada pemberian penghargaan kerja karyawan yang kurang memadai. Masih banyak karyawan berprestasi yang dibiarkan saja tanpa diberikan penghargaan oleh perusahaan karena kurangnya perhatian dari pihak perusahaan. dibawah ini disajikan data tentang rendahnya pemberian penghargaan dilihat dari faktor kesejahteraan kerja pada tahun 2014-2018 pada divisi-divisi produksi.

Tabel 1.2
Data Pemberian Penghargaan Karyawan atau Variabel
Kesejahteraan
Divisi-Divisi Produksi PT Dua Kelinci Tahun 2014-2018

No.	Bagian-Bagian Produksi	Tahun	Jumlah Pemberian Penghargaan (Average)
1.	Kacang Atom	2014-2018	50 orang
2.	Snack	2014-2018	42 orang
3.	Krip-Krip	2014-2018	38 orang
4.	Biji-Bijian	2014-2018	36 orang
5.	Kacang Goreng	2014-2018	34 orang
6.	Kacang Oven	2014-2018	28 orang
7.	Wafer	2014-2018	25 orang
8.	Tortilla	2014-2018	22 orang
9.	Non Produksi	2014-2018	19 orang

Sumber: PT Dua Kelinci

Dapat dilihat dari tabel diatas tersebut bahwa pada divisi kacang atom tahun 2014-2018 jumlah pemberian penghargaan hanya sebanyak 50 orang,

devisi snack tahun 2014-2018 sebanyak 42 orang, devisi krip-krup pada tahun 2014-2018 sebanyak 38 orang, devisi biji-bijian sebanyak 36 orang, devisi kacang goreng tahun 2014-2018 sebanyak 34 orang, selain itu devisi kacang oven sebanyak 28 orang, devisi wafer sebanyak 25 orang, devisi tortilla sebanyak 22 orang dan devisi non produksi sebanyak 19 orang. Maka diketahui bahwa pemberian penghargaan karyawan pada PT Dua Kelinci setiap devisi mengalami penurunan dari tahun 2014-2018.

Kemudian untuk faktor komunikasi masih terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi atau berkomunikasi antara atasan dan bawahan dari hasil wawancara permasalahan tersebut dapat terjadi karena kurangnya alat-alat komunikasi yang efektif dan bisa jadi ketidakpahaman karyawan dalam penyampaian informasi dari pimpinannya. Dengan permasalahan diatas dapat dibuktikan dengan data komunikasi pada penggunaan alat-alat komunikasi yang digunakan pada PT Dua Kelinci pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3

Data Komunikasi atau Variabel Komunikasi

Devisi-Devisi Produksi PT Dua Kelinci Tahun 2014-2018

No.	Bagian-Bagian Produksi	Alat-Alat Komunikasi yang Digunakan			Jumlah		
		Telepon	Handy Talky (HT)	Intercom	TLP	HT	Intercom
1.	Kacang Atom	Ada	Ada	Ada	2	2	1
2.	Snack	Ada	Ada	Ada	2	2	1
3.	Krip-Krip	Ada	Ada	Ada	1	1	1
4.	Biji-Bijian	Ada	Ada	Ada	2	1	1
5.	Kacang Goreng	Ada	Ada	Ada	3	3	1

6.	Kacang Oven	Ada	Ada	Ada	2	2	1
7.	Wafer	Ada	Ada	Ada	4	5	1
8.	Tortilla	Ada	Ada	Ada	1	1	1
9.	Non Produksi	Ada	Ada	Ada	1	1	1

Sumber: PT Dua Kelinci

dari tabel diatas dilihat bahwa penggunaan atau penyampain informasi karyawan pada PT Dua Kelinci dilihat dari alat-alat komunikasi yang digunakan yaitu ada 3 macam alat komunikasi pada setiap devisi produksi. Pada devisi kacang atom alat komunikasi yang digunakan yaitu telepon dengan jumlah 2, HT 2 dan intercom 3. Selain itu pada devisi snack alat komunikasi yang digunakan telepon dengan jumlah 2, HT 2 dan intercom 1, devisi krip-krip jumlah telepon sebanyak 1, HT 1 dan intercom 1, devisi biji-bijian telepon jumlahnya 2, HT 1 dan intercom 1, devisi kacang goreng telepon 3, HT 3 dan intercom 1, devisi kacang oven telepon 2, HT 2 dan intercom 1, devisi wafer jumlah telepon 4, HT 5 dan intercom 1, devisi tortilla jumlah telepon 1, HT 1 dan intercom 1 serta devisi non produksi jumlah telepon 1, HT 1 dan intercom 1. Jadi dapat disimpulkan bahwa PT Dua Kelinci hanya menggunakan ketiga alat komunikasi dalam melakukan penyampain informasi pada karyawan atau perusahaan.

Untuk variabel fasilitas kerja permasalahannya pemberian fasilitas kerja yang kurang lengkap mulai dari perlengkapan dan peralatan kerja karyawan. Dengan adanya pemberian fasilitas kerja yang tidak memenuhi pasti dalam melakukan produktivitas kerja dapat membahayakan karyawan atau tidak memberikan kenyamanan pada karyawan. Adapun data fasilitas kerja pada PT Dua Kelinci yaitu sebagai berikut ini.

Tabel 1.4**Data fasilitas atau Variabel Fasilitas****Pada PT Dua Kelinci tahun 2014-2018**

No.	Fasilitas	Tahun	Keterangan (Ada/Tidak)	Jumlah
1.	Komputer	2014-2018	Ada	150 unit
2.	Telepon Kantor	2014-2018	Ada	50 unit
3.	AC	2014-2018	Ada	85 unit
4.	Sepeda	2014-2018	Ada	25 unit
5.	Fingerprint	2014-2018	Ada	5 unit
6.	Kompresor	2014-2018	Ada	5 unit
7.	Kantin	2014-2018	Ada	2 kantin
8.	Musholla	2014-2018	Ada	1 Mushola
9.	Toilet	2014-2018	Ada	6 Toilet
10.	Taman	2014-2018	Ada	1 taman
11.	Pos Satpam	2014-2018	Ada	1 Pos
12.	Area Parkir	2014-2018	Ada	1 Area (didepan perusahaan)
13.	Air Minum	2014-2018	Ada	10 unit
14.	ATM	2014-2018	Ada	4 ATM
15.	Poliklinik	2014-2018	Ada	1 ruang
16.	Koperasi	2014-2018	Ada	1 ruang
17.	Loker	2014-2018	Ada	50 unit
18.	Topi	2014-2018	Ada	Seluruh Karyawan
19.	Masker	2014-2018	Ada	Seluruh Karyawan
20.	Id Card	2014-2018	Ada	Seluruh Karyawan
21.	Sarung Tangan	2014-2018	Tidak Ada	-
22.	Kaca Mata	2014-2018	Tidak Ada	-

Sumber: PT Dua Kelinci

Dapat dilihat dari tabel diatas yaitu data fasilitas-fasilitas kerja yang berikan oleh perusahaan kepada karyawan PT Dua Kelinci. Disimpulkan

bahwa pemberian fasilitas kerja untuk bekerja atau terutama pada bagian produksi hanya menggunakan masker dan topi saja. Untuk sarung tangan dan kaca mata tidak diberikan oleh perusahaan. Serta diatas beberapa fasilitas kerja dengan jumlah yang terbatas dengan perusahaan yang cukup besar dan maju menurut saya kurang fleksibel. Itulah beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Dua Kelinci dilihat dari variabel dependen semangat kerja dan variabel independen yaitu kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja.

Ishak (2012:202), menerangkan bahwa: kesejahteraan terbagi menjadi dua, yaitu kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. Kesejahteraan langsung merupakan penghargaan yang diberikan berupa gaji dan upah yang dibayar secara tetap berdasarkan jangka waktu yang tetap serta pemberian insentif yang diberikan untuk memberikan dorongan karyawan supaya produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya berubah. Sedangkan kesejahteraan tidak langsung yaitu memberikan keuntungan/manfaat yang lain kepada pekerja selain gaji atau upah dan bonus yang dapat berupa barang atau tunjangan.

Kesejahteraan kerja merupakan hal terpenting dalam peningkatan semangat kerja karyawan. Dengan pemberian gaji atau insentif yang lebih untuk karyawan maka karyawan akan berfikir lebih logis dan bertindak secara fleksibel. Karena mereka telah diberikan kesejahteraan yang baik dan nyaman serta pastinya membuat dirinya betah untuk bekerja di suatu perusahaan. Bahkan karyawan rela untuk selalu terus meningkatkan kinerjanya untuk

menghasilkan suatu semangat kerja yang tinggi. Sehingga karyawan akan mempunyai inisiatif berfikir sendiri untuk selalu memberikan yang terbaik buat perusahaan. namun sebaliknya jika kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan rendah pasti akan terjadi penurunan semangat kerja karyawan yang drastis.

Karyawan akan berfikir seperti tidak dihargai dan tidak diberikan kenyamanan dalam bekerja. Bahkan karyawan akan bermalas-malasan sehingga terjadinya penurunan produktivitas kerja, selain itu juga pasti karyawan akan mempunyai rencana atau fikiran untuk keluar dari perusahaan tersebut. Selain karena kesejahteraan kerja, semangat kerja karyawan yang menurun disebabkan juga oleh komunikasi kerja. Everett M. Rogers (Hafied Cangara, 2002) menyampaikan bahwa komunikasi adalah “proses suatu ide atau pikiran yang dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”. Sebagai terjalannya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta keselarasan dalam berinteraksi komunikasi harus dapat berjalan dengan baik. Karena dengan adanya komunikasi yang baik terjalannya kerja sama antara karyawan dan atas akan terjadi secara efisien. Bahkan karyawan juga akan senang selalu ada hubungan atau komunikasi dengan karyawannya dalam aktivitas pekerjaan perusahaan maupun kepentingan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah fasilitas kerja karyawan. Menurut Ahyari (2006:128) yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah “segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang

ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan karyawan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja adalah pemberian penuh hak-hak dan keperluan yang diberikan atasan demi tercapainya kesejahteraan para karyawannya.

Demi tercapainya kenyamanan kerja yang dapat dilakukan salah satunya dengan memberikan fasilitas kerja yang baik terhadap karyawan. Sehingga timbul kesenangan tersendiri bagi karyawannya dan pastinya akan menjadikan semangat kerja yang baik. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, saya tertarik untuk meneliti secara mendalam sehingga saya memutuskan untuk mengambil judul penelitian yaitu, “pengaruh kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati.

1.2 Ruang Lingkup

Dalam ruang lingkup diperlukan adanya batasan penelitian seperti batasan lokasi, waktu, dan variabel-variabel yang akan diteliti. Hal ini sangat diperlukan supaya penelitian tidak keluar dari objek yang diteliti dan akan sangat berguna bagi para pemula (Hamid,2010). Dalam ruang lingkup penelitian ini akan Saya jelaskan batasan penelitian mulai dari lokasi, waktu, variabel dan penentuan batasan penelitian.

1.2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Dua Kelinci Kabupaten Pati bagian produksi. Saya mengambil objek ini dikarenakan PT Dua Kelinci merupakan perusahaan manufaktur yang ada di Kota

Pati yang sudah maju dan memiliki banyak SDM yang besar. Selain itu PT Dua Kelinci memiliki banyak prestasi yang diraihanya misalnya, menjadi perusahaan atau produsen salah satu makanan terintegrasi di Indonesia. Untuk waktu penelitian yaitu selama 2 bulan mulai dari bulan Desember 2018 - Januari 2019.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini pembatasan penelitian diambil pada karyawan PT Dua Kelinci bagian Divisi Kacang Atom atau bagian Produksi Kacang Atom. Karena dalam PT Dua Kelinci mempunyai banyak bagian Divisi mulai dari Divisi Kacang Atom yang jumlah karyawannya sebanyak 600 orang, Divisi Snack jumlah karyawannya 747 orang, Divisi Krip-Krip jumlah karyawannya 43 orang, Divisi Biji-Bijian jumlah karyawannya 952 orang, Divisi Kacang Goreng jumlah karyawannya 938 orang, Divisi Kacang Oven jumlah karyawannya 42 orang, Divisi Wafer jumlah karyawannya 1.462 orang, Divisi Tortilla jumlah karyawannya 175 orang dan Divisi Umum Non Produksi jumlah karyawannya 1.145 orang.

Jadi dalam penelitian ini batasan masalah Saya ambil dari karyawan PT Dua Kelinci bagian Divisi atau Produksi Kacang Atom dengan jumlah karyawan 600 Orang. Dengan dilakukan beberapa pembatasan masalah supaya dalam pembahasan dapat berfokus pada tujuannya serta dapat menghasilkan suatu data yang signifikan.

Selain itu dengan adanya batasan masalah penelitian ini dapat mengetahui hasil dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu bahwa ruang lingkup penelitian ini menganalisa pengaruh kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati.

1.3 Perumusan Masalah

Dalam hasil observasi saya pada PT Dua Kelinci ditemukan adanya masalah pada variabel semangat kerja yaitu pada faktor kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja. Masalah dari semangat kerja turunnya kehadiran kerja karyawan, untuk kesejahteraan kerja rendahnya pemberian penghargaan karyawan berprestasi, selain itu untuk komunikasi kerja masih terjadinya kesalahpahaman penyampaian informasi antara atasan dan bawahan serta untuk fasilitas kerja kurangnya pemberian perlengkapan dan peralatan kerja karyawan. Maka dari itu dalam penelitian ini diambil rumusan masalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kesejahteraan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci?

3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci?
4. Apakah kesejahteraan kerja, komunikasi kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Dua kelinci?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan kesejahteraan kerja, komunikasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Mahasiswa

1. Mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka pola pikir yang lebih luas mengenai disiplin ilmu yang ditekuni selama ini.
2. Mahasiswa dapat menyelesaikan tugas akhir perkuliahan skripsi yang merupakan salah satu syarat menyelesaikan studi pada program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Mahasiswa dapat menjadikan penelitian sebagai bahan referensi.

1.5.2 Bagi Lembaga Pendidikan (Universitas Muria Kudus)

1. Dapat menambah referensi lapangan pekerjaan untuk lulusan-lulusan Universitas Muria Kudus dan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembinaan dan pengembangan Universitas Muria Kudus yang lebih baik lagi.

1.5.3 Bagi Perusahaan

1. Dapat menjalin hubungan baik antara PT Dua Kelinci, Universitas Muria Kudus dan mahasiswa peneliti.
2. Sebagai salah satu sarana pengenalan *company profile* dan salah satu bentuk *Corporate Social Responsibility* antara PT Dua Kelinci dengan masyarakat secara umum dan Universitas Muria Kudus.

